



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
(Минобрнауки ЧР)

**НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН
ДЕШАРАН А, ИЛМАНАН А МИНИСТЕРСТВО**

П Р И К А З

30.12.2021

№ 1919-н

г. Грозный

**Об утверждении Положения о системе
наставничества педагогических работников
образовательных организаций
Чеченской Республики**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики.

2. Информационному отделу Министерства образования и науки Чеченской Республики (Юнусов А.А.) разместить настоящий приказ на официальном сайте Министерства образования и науки Чеченской Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Усманова А.Р.

Министр



Х-Б.Б. Даев



Приложение

к приказу Министерства образования

и науки Чеченской Республики

2021 г. № 1919-п

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение).

Положение разработано на основании:

- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом;

- п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- обусловлено необходимостью внедрения и реализации региональной целевой модели наставничества в Чеченской Республике в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики», в рамках реализации национального проекта «Образование», федерального проекта «Современная школа».

1.2. Наставничество педагогических работников является ключевым направлением создания, функционирования и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и обеспечивает развитие кадрового потенциала системы российского образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

1.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

1.4. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики – конец 2022 года.

2. Методологическая основа и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.1. Методологической основой и ключевыми положениями системы (целевой модели) наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование);

Региональный методист - педагогический работник – штатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников структурного подразделения ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики» (далее соответственно - ЦНППМ ИР, ГБУ ДПО «ИРО ЧР») (в том числе работающий по совместительству) или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, – осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе – оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников; обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя, при заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

2.3. Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую

структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов. Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

3. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно –методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Чеченской Республики для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального

самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

4.1. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов,

необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников (индивидуальных образовательных маршрутов (далее -ИОМ)).

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества

Кадровые условия и ресурсы. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества (ИОМ);
- наставников – педагогов, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
- сотрудничество с региональным методистом по соответствующему предмету.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка индивидуальных образовательных маршрутов совместно с региональными методистами по соответствующему учебному предмету;
- оказание консультационной и методической помощи региональными методистами наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества независимо от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ЦНППМ (региональных методистов), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост),

выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета, региона с вручением премий.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество», введенный в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Среди стимулирующих мер регионального уровня можно выделить включение лучших педагогических работников из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций в региональный реестр наставников, награждение руководителей и педагогов сертификатами участников различных мероприятий (конкурсы, фестивали, форумы и т.д.) регионального уровня и др.

4.5. Психолого-педагогические условия. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний** (контур образовательной организации) и **внешний** (муниципальный и региональный уровни) по отношению к ней. Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при

реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Образовательная организация:

- Издаёт локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «дорожную карту» по его реализации и другие документы.

- Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т. п.).

- Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.

- Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организывает разработку персонализированных программ наставничества (индивидуальных образовательных маршрутов);

- инициирует обращение наставляемого и наставника к региональным методистам по соответствующему предмету;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

Школьное учебно-методическое объединение педагогов – наставников. Школьное учебно-методическое объединение/совет наставников образовательной организации (далее – ШМО) – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности ШМО наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности ШМО наставников:

-принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников;

-принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т. п.);

-анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

-осуществлять подготовку участников персонализированных программ (индивидуальных образовательных маршрутов) наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

-осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5.2. Внешний контур: региональный уровень.

Министерство образования и науки Чеченской Республики:

- обеспечивает координацию деятельности по внедрению системы (далее – Система) наставничества педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики;
- обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для стабильного функционирования Системы;
- обеспечивает реализацию стратегических целей и задач развития Системы в соответствии с приоритетными направлениями государственной образовательной политики;
- контролирует соблюдение и реализацию единых принципов организации и планирования работы в рамках системы, принимает управленческие решения по развитию Системы на региональном уровне.

ГБУ ДПО «Институт развития образования ЧР»:

- осуществляет организационно-методическое сопровождение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики на региональном уровне по вопросам:
 - информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
 - проведения курсов повышения квалификации для кураторов наставничества и педагогических работников образовательных организаций Чеченской Республики по вопросам внедрения системы наставничества;
 - организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий и т.д.

ЦНППМ ПР:

Цель деятельности: осуществление методического сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях через региональных методистов по соответствующим предметам.

Задачи деятельности ЦНППМ ПР:

- формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе

выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества;

- взаимодействовать с ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ» - федеральным оператором реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении в Чеченской Республике.

Формирование и реализация ИОМ педагогических работников.

ИОМ разрабатывается в целях создания необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями и современными образовательными технологиями.

Разработка и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется региональным методистом и представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников и наставником), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. Кроме того, в разработке ИОМ участвует и сам педагог.

Закрепление региональных методистов за педагогическими работниками при реализации ИОМ осуществляется приказом ректора ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (ЦНППМ).

Работа по формированию и реализации ИОМ включают в себя четыре этапа:

1. Диагностический этап:

На данном этапе осуществляется входная диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника.

Формами диагностики профессиональных дефицитов, в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», являются:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;

- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;

- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;

- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности (региональный методист может выступать в роли эксперта).

Диагностика профессиональных дефицитов проводится согласно действующей Концепции создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Чеченской Республики.

На основе результатов диагностических процедур выявляются профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога.

Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих актах локального, муниципального, регионального и федерального уровней.

Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами образовательной организации.

Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

2. Этап разработки ИОМ:

Не позднее 14 рабочих дней со дня завершения диагностики профессиональных компетенций ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (ЦНППМ и предметные центры) организует анализ результатов.

Не позднее 3 рабочих дней с момента завершения анализа результатов диагностик профессиональных компетенций педагогических работников ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (ЦНППМ):

- издает приказ о закреплении региональных методистов за педагогическими работниками для разработке ИОМ и методического сопровождения;

- направляет региональным методистам согласно приказу о распределении результаты анализа диагностики профессиональных компетенций педагогов.

Не позднее 5 рабочих дней с момента закрепления и получения результатов анализа диагностики профессиональных компетенций региональный методист:

- связывается с педагогом (образовательной организацией, в которой педагог участвовавший в диагностике осуществляет профессиональную деятельность);

- разрабатывает ИОМ педагога на основе результатов диагностики профессиональных компетенций и с учетом пожеланий педагога/представителей образовательной организации, в которой педагог осуществляет профессиональную деятельность.

В целях устранения выявленных профессиональных дефицитов и затруднений региональный методист совместно с педагогическим работником, заместителем руководителя образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников подбирает соответствующие программы повышения квалификации, реализуемые ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ,

иными организациями, реализующими ДПП на федеральном или региональном уровнях, а также определяет перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать (например, работа с методическими материалами, анализ Интернет-ресурсов, изучение опыта работы педагогов-мастеров, стажировка педагогического работника, посещение уроков, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах, психологических тренингах, творческих группах, конференциях, вебинарах, семинарах и др.).

В ИОМ фиксируются планируемые сроки реализации мероприятий.

Обучение по ИОМ организуется дистанционно на специальном учебном портале, который позволяет региональному методисту дистанционно сопровождать обучение педагогических работников по ИОМ.

Не позднее 3 рабочих дней с момента завершения разработки ИОМ региональный методист осуществляет согласование содержания ИОМ с руководителем ЦНППМ¹ и направляется для утверждения руководителю образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Не позднее 5 рабочих дней со дня направления ИОМ руководителю образовательной организации, ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (ЦНППМ) проводится установочное совещание с педагогическим работником с участием руководителя образовательной организации (заместителя руководителя), наставника и закрепленного методиста. На обсуждение участников совещания выносятся:

- перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника, подобранных с учетом выявленных дефицитов;

- вопросы организации взаимодействия региональных методистов с руководителями образовательных организаций и их заместителями, руководителями предметных методических объединений, наставниками и педагогическими работниками, проходящими ИОМ.

Не позднее 5 рабочих дней с момента получения ИОМ от ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (ЦНППМ) руководитель образовательной организации, в которой педагог осуществляет профессиональную деятельность, утверждает ИОМ² и направляет в ЦНППМ для загрузки на федеральном портале «Цифровой кабинет методиста» <https://fms.apkpro.ru>.

3. Этап реализации ИОМ:

Для реализации ИОМ на специальном учебном портале создается образовательное пространство, в котором осуществляется профессиональное взаимодействие регионального методиста с педагогом на период обучения по ИОМ.

Сроки реализации ИОМ могут варьироваться от трех месяцев до двух лет в зависимости от индивидуальных профессиональных запросов и

¹ Допускается использование электронной цифровой подписи

² Допускается использование электронной цифровой подписи

потребностей педагогических работников, а также выявленных дефицитов и затруднений.

На этом этапе:

Педагогический работник:

- регистрируется на специальном учебном портале;
- участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается на специальном учебном портале о результатах посещенных или проведенных им мероприятий в целях определения уровня полученных знаний, умений, практических навыков и опыта, в том числе публичных выступлений, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий (например, выступление на заседании методического объединения учителей-предметников по теме пройденных курсов повышения квалификации, открытый урок, подготовленный с учетом материалов просмотренного вебинара, мастер-класс, презентация на заседании педагогического совета, публикация материалов и др.);
- при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращается за методической помощью к региональному методисту, заместителю руководителя образовательной организации, руководителю методического объединения, наставнику.

Региональный методист:

- загружает на специальном учебном портале ИОМ после его утверждения;
- осуществляет общую координацию продвижения педагогического работника по ИОМ, фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ;
- помогает педагогу определить зону личной ответственности за результат прохождения ИОМ;
- организует консультирование педагога, в том числе в онлайн-формате;
- осуществляет корректировку ИОМ (при необходимости).

Заместитель руководителя образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет профессиональную деятельность:

- организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога на федеральном портале «Цифровой кабинет методиста» <https://fms.apkpro.ru>;
- готовит проект приказа образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации (при необходимости);
- анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий, вносит предложения по корректировке ИОМ;
- оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия.

Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает:

- организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ;

- оказывает помощь при подготовке педагога к входной и итоговой диагностикам;
- планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога;
- вносит предложения по корректировке сроков прохождения ИОМ.

Наставник:

- сопровождает педагога в процессе освоения ИОМ посредством обсуждения и разбора рекомендованных региональным методистом заданий;
- обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий;
- мотивирует педагога в освоении ИОМ посредством обсуждения затруднений, возникающих в ходе обучения, и подбора возможных решений.

4. Заключительный этап:

На завершающем этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ.

Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций, на котором присутствуют региональный методист, наставник, руководство и педагогический коллектив (по желанию) образовательной организации, в которой прошедший ИОМ педагог осуществляет профессиональную деятельность.

При подведении итогов на заключительном публичном мероприятии:

заместитель руководителя образовательной организации/куратор:

- представляет результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМ, по итогам посещенных уроков и внеклассных занятий педагога, анализа результатов проверочных работ обучающихся на разных этапах прохождения ИОМ представляет свои наблюдения о позитивных / негативных изменениях в профессиональной деятельности педагога и эффективности реализации ИОМ;

региональный методист:

- обобщает информацию о промежуточных результатах прохождения ИОМ, анализирует сравнительные результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов педагога и представляет выводы об оптимальности выбора персональной траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его пролонгации.

Кроме того, при подведении итогов в поддержку педагогического работника могут выступить руководитель предметного методического объединения и другие педагоги (по желанию).

Подведение итогов проходит в комфортной и доброжелательной для педагога обстановке, исключая попытки унижения его достоинства.

5.3. Внешний контур: федеральный уровень.

1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

-осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

-проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;

-выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

-вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;

-проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

2. Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования)

Цель деятельности: проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Задачи деятельности:

способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;

разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог общеобразовательной организации»;

разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации Чеченской Республики и возможные риски

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения

педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов на местах. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

Для оценки эффективности наставнической деятельности можно рекомендовать мониторинг, состоящий из двух этапов.

1) мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.;

2) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6.3. Риски внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.